



З.В. ДАМИРОВА

УДК 377.8.012

ЗИМА-ВЕСНА 1-2/2010 ГИМНАЗИЙНИЙ ЖУРНАЛ

СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Статья посвящена проблеме повышения квалификации учителя в условиях новой экономической и социальной ситуации в Азербайджане. Рассматриваются вопросы специализации последиplomной подготовки учителей.

Ключевые слова: последиplomное образование, повышение квалификации, школьная специализация.

Стаття присвячена проблемі підвищення кваліфікації вчителя в умовах нової економічної та соціальної ситуації в Азербайджані. Розглядаються питання спеціалізації післядипломної освіти вчителів.

Ключові слова: післядипломна освіта, підвищення кваліфікації, шкільна спеціалізація.

The article is devoted to the problem of postgraduate learning of teachers in modern economic and social situation in Azerbaijan. There are investigated the questions of teacher's specialization during postgraduate learning.

Key words: postgraduate education, improving qualification, school teacher specialization.

Развитие рыночных отношений предопределяет не только потребность в совершенстве в своей профессии, но и готовность специалиста, в случае необходимости, к ее изменению, овладению новыми видами деятельности, новыми специальностями, профессиями, иногда родственными, а временами довольно отдаленными от предыдущей. В таком контексте последиplomное образование возникает как средство социальной защиты, адаптации специалистов к быстротечным условиям жизни, самореализации личности, обогащению ее индивидуальных способностей и возможностей, реализации своего права на эндогенное развитие.

Следует подчеркнуть, что накопленный европейскими странами опыт организации последиplomного образования педагогов, без сомнения, является ценным для осмысления и творческого использования педагогами Азербайджана в условиях обновления

системы последиplomного образования педагогов в стране. Курс нашей страны на смену типа управления образованием в направлении децентрализации, а также реформирование организационных, правовых, экономических и финансовых механизмов управления образованием с целью изменения самого его характера, актуализируют проблему исследования общих тенденций и специфических особенностей организации повышения квалификации учителей в разных образовательных системах, в частности формирования педагогической самоорганизации.

Последиplomное образование в своей содержательной части связано с комплексом проблем современного общего образования. Целью статьи являются определение эффективности системы последиplomного

образования в системе непрерывного обучения.

Основные подходы к образованию взрослых в основном традиционные, заимствованные из педагогики средней и высшей школы. Приоритетными задачами этого специфического звена образования остаются предоставление специалистам определенной суммы знаний и формирование умений и навыков в пределах квалификационных характеристик, требований к специальности, разных профессиональных стандартов и т.п.

Учебные планы и программы составляются на основе обобщенных общественных нужд, не исходя из нужд конкретной личности. Развитие общей культуры специалиста, его субъективной сферы и стимулирование присущих человеку стремлений к самоактуализации и самоосуществлению отодвигаются, по крайней мере, на второй или и третий план.

В процессе обучения специалист является пассивным объектом, его обучение полностью находится в руках компетентных преподавателей. Результативность обучения определяют степень овладения определенным объемом знаний и наличием определенных умений и навыков, которые в дальнейшей практической деятельности, может так случиться, не понадобятся и останутся, так сказать, не востребованным сокровищем. Серьезным недостатком традиционных подходов к последипломному образованию является пренебрежение особенностями образования взрослых, в частности той особенностью, что для взрослого человека процесс обучения перестает быть ведущей деятельностью, в отличие от ученика или студента.

В мире произошло переосмысление системы образования. Новая стратегия развития образования получила название – обучение в течение всей жизни. Вероятно эта новая парадигма образования вызвана постоянным процессом накопления знаний, усложнения информационных полей в

обществе, превращением информации в капитал.

Особенно заметно переосмысление образовательной стратегии в исторической перспективе. В начале 50-х годов образование взрослых рассматривалось как неременное дополнение к традиционному образованию, а с середины 60-х - как самостоятельная область образовательной практики. 70-е годы следует считать периодом становления новой науки о человеке, т.е. науки гуманитарной - андрагогики.

Зарубежная педагогика формирует представление о том, что для взрослого человека важно ощущение собственного участия в любом решении относительно него, а не пассивное восприятие решения других. Отсюда необходимость осуществлять образовательный процесс с учетом индивидуальных особенностей и запросов обучаемых. Тем не менее, далеко не каждый специалист сознает свои реальные образовательные потребности. Готовность и способность к саморазвитию следует актуализировать в процессе обучения путем использования эффективных моделей обучения, привлечением специалистов к планированию собственной карьеры, к оцениванию разрыва между имеющимся и желательным образовательным уровнем [1].

Система непрерывного образования не может существовать, отвергнув практику традиционной системы образования. В то время как традиционная система образования в том виде, в котором она существует сейчас, не отвечает потребностям современности и тормозит развитие потенциальных возможностей человека. Поэтому мы можем говорить о необходимости реформирования образования, которое заключается в переходе к системе непрерывного образования. Новая система должна включать в себя традиционную систему образования, которая использует ее опыт, при сохранении приоритета ценности новообразования сравнительно с ценностями простого накопления и воспроизведения знаний. Таким образом, традиционная



система образования будет выполнять функцию структурно стойкой единицы системы непрерывного образования, которое вбирает в себя новые знания, не изменяя при этом характер прежде накопленной информации.

Взаимодействие, коммуникация, сотрудничество системы непрерывного и традиционной системы образования осуществляется с помощью свойств индивидуальной и социальной памяти, т.е. способности долгосрочно сохранять информацию и многократно вводить ее в сферу сознания и поведения, формируя таким образом новообразование. Результатом такого взаимодействия традиционной системы образования и системы непрерывного образования служит:

1) на уровне человека - формирование индивидуальной исследовательской ментальности;

2) на уровне педагогической системы - формирование методов и способов моделирования и мотивирование исследовательских привычек и умений у ученика и педагога;

3) на уровне образовательной системы - формирование дружеской инфраструктуры для развития и саморазвития исследовательских привычек и разработок;

4) на уровне социума в целом - формирование системы непрерывного образования как основной социальной ценности и средства актуализации социальных и индивидуальных нужд и возможностей через исследовательскую деятельность [2].

Научное обеспечение последипломного педагогического образования предусматривает разработку адекватной современности философии образования, адаптацию психолого-педагогического обеспечения образовательной деятельности к реалиям современного законодательства, разработку технологий дистанционного обучения и использованию ИКТ в обучении взрослых, формирование у преподавателей соответствующих компетентностей.

Целенаправленное обретение молодежью знаний, умений и привычек, их трансформация в компетентности содействует личностному культурному развитию, развитию технологий, способности быстро реагировать на запросы времени. Европейские страны сегодня начали основательную дискуссию вокруг того, каким должен быть современный педагог, как вооружить человека необходимыми умениями и знаниями для обеспечения его гармонического взаимодействия с технологическим обществом, которое быстро развивается [3:13]

Вот почему проблема педагогического обеспечения самоорганизации учителя и его профессионального самосовершенствования, учитывая интеграционные процессы в образовании, становится основной в процессе организации обучения в институте последипломного педагогического образования.

Особое значение система последипломного образования приобретает в условиях формирования современного стандарта образования, ориентированного не на механическое накопление знаний, а на формирование определенного набора компетенций, которые дадут возможность специалисту творчески подходить к выполнению поставленных перед ним задач.

Современная педагогическая наука от традиционных знаний, умений и привычек постепенно переходит к компетентному подходу в образовании.

Одним из важнейших теоретических обобщений дискуссии относительно понятия ключевых компетентностей стало определение трех категорий ключевых компетентностей как концептуальной базы. Ими стали:

- автономная деятельность;
- интерактивное использование средств;
- умение функционировать в социально гетерогенных группах.

Жизненные компетентности являются также предметом обсуждения и в Азербайджане, хотя в целом дискуссия

вокруг этого понятия в большей степени развивается вокруг профессиональных компетентностей как результата профессиональной подготовки, а также компетентностей, которых должны приобретать во время обучения в школе.

Внедрение компетентного подхода в образовании развитых стран Европы и США связано в 80-ые годы XX в. с фиксацией экспертами в этих странах факта о направленности образования на преобладающее усвоение системы знаний, которая была традиционной и оправданной еще несколько десятилетий назад. А на время экспертизы она уже не отвечала социальному заказу, который требовал воспитания самостоятельных, инициативных и ответственных членов общества, способных эффективно взаимодействовать в решении социальных, производственных и экономических задач. Оказалось, что результаты образования не удовлетворяют требования общества, и, прежде всего, работодателей. Замечено, что большинство выпускников учебных заведений оказываются обученными, но не готовыми к реализации профессиональных обязанностей, решению реальных профессиональных и жизненных проблем [4:18].

Именно поэтому современная педагогическая наука определяет определенную систему компетентностей, которых приобретает ученик, овладевая содержанием образования в учебно-воспитательном процессе общеобразовательного учебного заведения. Эта система содержит в себе ключевые компетентности, которые формируются во время усвоения содержания всех предметов и областей образования и являются важнейшими [3:19]. Ключевая компетентность может быть определена как способность человека осуществлять сложные полифункциональные, полипредметные виды деятельности, эффективно решая соответствующие проблемы. Их формирование является общим результатом

усвоения учеником всего содержания среднего образования. Вторая составляющая этой системы - отраслевые компетентности, которые формируются в результате овладения учеником содержания одной области во всех классах средней школы. И, в конце концов, выделяются предметные компетентности, которые приобретаются учеником в ходе изучения того или другого предмета во всех классах средней школы [3:19].

Среди ключевых компетентностей, какие сегодня определены как ориентиры для выявления результативности образовательного процесса в Азербайджане являются: учебная, социальная, компетентность из информационных и коммуникационных технологий, экономическая (предпринимательская), общекультурная и гражданская [3:19].

Принципиально новым для системы последилового образования работников средней и высшей школы является специализация системы образования. Специализация руководителей и специалистов проводится с целью получения работником дополнительных специальных знаний, умений и профессиональных привычек в пределах прежде приобретенной специальности по профессиональным направлениям производственной деятельности без присвоения квалификации и изменения образовательно-квалификационного уровня. Специализация осуществляется в соответствующих учебных заведениях, ее продолжительность - не меньше 500 часов [8].

При определении объемов подготовки специалистов надо учитывать те обстоятельства, что повышение квалификации имеет важные преимущества над первичной подготовкой специалистов в высших учебных заведениях и переподготовкой специалистов в заведениях последилового образования, поскольку повышение квалификации происходит в сравнительно более короткие сроки и стоит значительно дешевле.



Долгосрочное повышение квалификации руководителей и специалистов имеет определенные преимущества также над краткосрочным повышением квалификации персонала, которое происходит в пределах от 3 дней до двух недель. Это обусловлено тем, что в первом случае в процессе повышения квалификации обеспечивается более рациональное объединение преподавания базовых проблемных лекций с деловыми и ролевыми играми, анализом конкретных ситуаций, круглыми столами, социально-психологическими тренингами и практическими занятиями. В результате слушатели получают более глубокие новые теоретические знания и необходимые практические привычки.

Усовершенствование системы повышения квалификации руководителей и специалистов предусматривает увеличение доли специалистов, которые проходят обучение в университетах, академиях, институтах, центрах усовершенствования, повышения квалификации, переподготовки кадров соответствующей области.

Сроки окупаемости затрат организации на долгосрочное повышение квалификации руководителей и специалистов в значительной степени определяются качеством выпускных работ слушателей. Службы управления персоналом вместе с руководителями структурных подразделов должны организовывать учет и контроль за внедрением в практику работы структурных подразделов разработок и предложений, которые содержатся в выпускных работах слушателей. В этой связи руководитель организации должен утверждать работникам, которых направляют на долгосрочное повышение квалификации, индивидуальные задачи к выпускным работам по анализу и решению в процессе обучения проблемам, которые касаются их должностных обязанностей.

После окончания обучения в системе долгосрочного повышения квалификации

руководители и специалисты должны делать отчеты о результатах обучения в соответствующих структурных подразделениях организации.

Контроль за внедрением разработок и предложений, которые содержатся в выпускных работах слушателей, должны осуществлять руководитель соответствующего структурного подразделения, работники службы управления персоналом и другие заинтересованы подразделения организации.

В качестве выводов можно отметить следующее. Сегодня образование находится в состоянии реформирования. Происходит модернизация содержания образования, вводятся новые технологии обучения. Соответственно этому изменяется и стратегический подход к системе образования в целом. Формируется компетентностный подход, который определяет стратегическое направление развития образования для взрослых. Этот подход определяет в системе последиplomного образования две составляющие части: учет личностных характеристик обучаемого и специализацию обучения. Творческий поиск, стремление к новому – основа подготовки компетентного специалиста.

Примечания

1. Протасова Н. Андрагагичная идея и последиplomное образование: постановка проблемы // Путь образования. - 1998. - №3. - С. 13-15.
2. Римарева И. И. Непрерывное образование - определение, структура, специфика, проблема // Психология и соционика межличностных отношений. - 2004. - №4 (16). - С. 18-27.
3. Овчарук О. Компетентности как ключ к обновлению содержания образования / Стратегия реформирования образования в Украине: Рекомендации из образовательной политики. - К.: "КИС", 2003. - 296с.
4. Пометун О. И. Формирование гражданской компетентности: взгляд с позиции современной педагогической науки // Вестник программ школьных обменов. - 2005. - №23. - С. 18-20.